

# Implementasi MSDM-BK: Penyusunan Kamus Kompetensi, Kebutuhan Kompetensi Jabatan dan Perhitungan Competency Level Index (CLI)

## LATAR BELAKANG

Setiap organisasi perusahaan perlu membangun SDM yang profesional dan berkompotensi tinggi yang akan menjadi pusat keunggulan perusahaan sekaligus sebagai pendukung daya saing perusahaan dalam memasuki era globalisasi. Sesuai dengan perubahan pasar global, setiap pegawai organisasi perusahaan unggul perlu memiliki kompetensi yang tinggi sesuai dengan yang dipersyaratkan dalam pekerjaannya.

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (MSDM-BK) atau *Competency Base Human Resource Management (CB-HRM)* menawarkan pendekatan baru yang dapat menterjemahkan tuntutan kebutuhan kompetensi perusahaan kedalam kebutuhan kompetensi jabatan dan kebutuhan kompetensi individu (pegawai). Dengan pendekatan MSDM-BK ini banyak fungsi Management SDM yang semula sulit untuk dilakukan, menjadi lebih mudah dan praktis, seperti analisis kebutuhan pelatihan penjangkangan dan kebutuhan pelatihan individu, penyusunan jalur karir, rencana karir pegawai, pengelompokan/penyederhanaan jabatan, dsb. yang semuanya disusun berdasarkan tingkat kebutuhan kompetensi.

Sehubungan dengan hal tersebut, jajaran manajemen dan para tenaga ahli profesional/spesialis fungsi Sumber Daya Manusia perlu dibekali dengan pengetahuan dan ketrampilan untuk dapat melakukan mengimplementasikan konsep MSDM-BK di lingkungan organisasi perusahaan.

## TUJUAN

1. Memperluas wawasan para peserta tentang konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (MSDM-BK) atau "*Competency Based Human Resource Management*" (CB-HRM) dalam kaitannya dengan Manajemen SDM Perusahaan.
2. Memberikan pemahaman yang menyeluruh kepada para peserta tentang konsep kompetensi dan pengukuran kompetensi yang dimiliki individu pemegang jabatan.
3. Meningkatkan pemahaman dan pengetahuan peserta tentang metoda pengukuran tingkat kompetensi individu, dengan menerapkan beberapa metoda pengukuran.
4. Competency Level Index: memberikan pemahaman konsep dan aplikasi GAP kompetensi individu dengan kebutuhan kompetensi Jabatan dengan metode Competency level Index.

## MATERI DAN SASARAN

1. Pengantar Manajemen SDM Berbasis Kompetensi (MSDM-BK): memberikan pemahaman tentang historis konsep dan praktek Manajemen SDM Berbasis Kompetensi secara mendalam, serta perbedaannya dengan konsep dan praktek manajemen SDM konvensional.
2. Konsep Kompetensi: memberikan penjelasan dan uraian berbagai konsep kompetensi dan bagian-bagian utamanya, berikut dengan aplikasinya dalam MSDM-BK
3. "Kompetensi Inti" dan "Kompetensi Pendukung" Organisasi: memberikan pengetahuan dan ketrampilan untuk mengidentifikasi kompetensi "inti" dan kompetensi "pendukung" untuk suatu organisasi .

4. Alat Ukur Kompetensi Individu: memperkenalkan alat ukur kuesioner dan teknik wawancara yang dapat digunakan untuk menentukan kompetensi individu.
5. Kebutuhan Kompetensi Jabatan (*job profile*): menjelaskan konsep kebutuhan kompetensi jabatan (*job profile*).
6. Competency Level Index: memberikan pemahaman konsep dan aplikasi GAP kompetensi individu dengan kebutuhan kompetensi Jabatan dengan metode Competency level Index.
7. Pengembangan Sistem Manajemen SDM Berbasis Kompetensi: menjelaskan dan mendemonstrasikan aplikasi dan instrumen MSDM-BK yang dapat dikembangkan berdasarkan kebutuhan kompetensi jabatan dan hasil pengukuran kompetensi individu.